

TOIMINTA JA HALLINTO 2006:24

*Oikeusministeriön
tasa-arvosuunnitelma*

*Oikeusministeriön
tasa-arvosuunnitelma*

KUVAILULEHTI

OIKEUSMINISTERIÖ

Julkaisun päivämäärä
16.6.2006

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri)		Julkaisun laji Tasa-arvosuunnitelma	
Oikeusministeriön tasa-arvotyöryhmä puh.joht. Minna Piispa siht. Suvi Pokela		Toimeksiantaja Oikeusministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä 15.11.2005	
Julkaisun nimi Oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma			
Julkaisun osat			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Oikeusministeriö asetti 15.11.2005 tasa-arvotyöryhmän, puheenjohtajanaan erikoissuunnittelija Minna Piispa, laatimaan oikeusministeriölle tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma sekä seuraamaan sen toteutumista.</p> <p>Työryhmän työ oli linjattu siten, että päähuomio keskitetään ensisijaisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon sekä mahdollisuuksien mukaan kiinnitetään huomiota myös eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumiseen ministeriössä.</p> <p>Työryhmä keräsi työtään tukemaan laajan tausta-aineiston. Tilastollisella tasa-arvoselvityksellä arvioitiin tasa-arvon nykytilanne ministeriössä sekä pyrittiin tunnistamaan ne mies- ja naistyöntekijöiden asemaa koskevat alueet, joilla on eniten parantamista ja joista kehittämistyö olisi siten syytä aloittaa. Tasa-arvokyselyllä kartoitettiin oikeusministeriön työntekijöiden tasa-arvoon liittyviä kokemuksia ja sitä, miten tasa-arvoisena työyhteisö ylipäänsä nähdään ja koetaan.</p> <p>Tehtyihin esiselvityksiin perustuen on oikeusministeriön vuosien 2006–2007 tasa-arvosuunnitelmassa keskitytty kolmeen tasa-arvon kannalta erityisen tärkeäksi nähtyyn osa-alueeseen: 1) rekrytointiin, 2) uralla etenemiseen ja työtehtävien monipuolistamiseen sekä 3) samapalkkaisuuteen. Jokaiselle osa-alueelle määritettiin tavoitteet, toimenpiteet, vastuuhenkilöt ja aikataulu sekä sovittiin seurannasta ja siinä käytettävistä mittareista. Lisäksi tasa-arvotyöryhmä määritteli periaatteet seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseksi.</p>			
<p>Avainsanat: (asiasanat)</p> <p>Tasa-arvo, tasa-arvosuunnittelu</p>			
<p>Muut tiedot (Oskari- ja HARE-numero, muu viitenumero)</p> <p>OM8/021/2005</p>			
Sarjan nimi ja numero Oikeusministeriön toiminta ja hallinto 2006:24		ISSN 1458-6436	ISBN 952-466-388-0
Kokonaissivumäärä	Kieli suomi	Hinta	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Oikeusministeriö		Kustantaja Oikeusministeriö	

OIKEUSMINISTERIÖN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma vahvistetaan otettavaksi käyttöön.

Helsingissä 16.6.2006

Kansliapäällikkö

Kirsti Rissanen

Hallintojohtaja

Olli Muttilainen

"... creativity should be appraised and encouraged, because creativity stems from difference and the search for new solutions; and in this respect men and women are equal."

Richard Florida

"... erilaisuutta tulisi arvostaa ja rohkaista, koska luovuus lähtee erilaisuudesta ja uuden ratkaisun etsimisestä; ja tässä suhteessa naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia."

Jukka Savolainen (käännös)

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO _____	4
2.	JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN _____	5
3.	TAVOITTEET JA TOIMENPITEET _____	5
3.1	Rekrytointi _____	5
3.2	Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen _____	6
3.3	Samapalkkaisuus _____	7
3.4	Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäiseminen _____	8
4.	KÄSITTEITÄ _____	9

LÄHTEET

LIITTEET

Liite 1 Tasa-arvotyöryhmän asettamispäätös

Liite 2 Tilastollinen tasa-arvoselvitys

Liite 3 Tasa-arvokyselyn tuloksia

Liite 4 Rekrytointiprosessi tasa-arvon näkökulmasta

Suunnitelmasta lisätietoja antavat:

Työryhmän puheenjohtaja, erikoissuunnittelija Minna Piispa (minna.piispa@om.fi)

Työryhmän sihteeri, henkilöstöassistentti Suvi Pokela (suvi.pokela@om.fi)

1. JOHDANTO

Tämä on oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma vuosille 2006–2007. Suunnitelma on laadittu tasa-arvolain asettaman velvoitteen mukaisesti. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tarjoaa hyvät lähtökohdat edistää tasa-arvoa tulevaisuudessa yhä kokonaisvaltaisemmin, sillä esimerkiksi eri-ikäiset ja eri asemassa olevat henkilöt työpaikoilla ovat aina joko miehiä tai naisia.

Oikeusministeriössä marraskuussa 2005 alkaneen tasa-arvotyön (liite 1) tavoitteena on kuitenkin ollut saada aikaan muutakin kuin minimivaatimukset täyttävä tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvotyötä tukemaan kerättiin runsas tausta-aineisto. Tilastollisella tasa-arvoselvityksellä (liite 2) pyrittiin arvioimaan tasa-arvon nykytilanne ministeriössä sekä tunnistamaan ne mies- ja naistyöntekijöiden asemaa koskevat alueet, joilla on eniten parantamista ja joista kehittämistyö olisi siten syytä aloittaa. Tammikuussa 2006 toteutetulla tasa-arvokyselyllä (liite 3) puolestaan kartoitettiin oikeusministeriön työntekijöiden tasa-arvoon liittyviä kokemuksia ja sitä, miten tasa-arvoisena työyhteisö ylipäänsä nähdään ja koetaan. Tässä yhteydessä on syytä todeta tilastoihin ja kyselyyn liittyvän tiettyä tulkinnanvaraisuutta johtuen mm. siitä, ettei ministeriön työntekijöiden luokittelussa eri henkilöstöryhmiin ole vielä olemassa täysin yksiselitteistä ja vakiintunutta käytäntöä. Asia tullaan käytäntöjen yhdenmukaistamiseksi ottamaan erikseen mietintään. Työryhmän lähtökohtana oli tasa-arvosuunnittelun liikkeelle lähteminen oikeusministeriön omista tarpeista. Tasa-arvotyöryhmän jäsenet osallistuivat loppuvuodesta 2005 tasa-arvoseminaariin sekä helmikuussa 2006 työryhmälle järjestettyyn omaan tasa-arvokoulutukseen.

Tasa-arvo on yksi valtionhallinnon yhteisistä arvoista. Arvon selkeys ja ymmärrettävyys riippuu paljolti siitä, miten se onnistutaan viemään käytäntöön. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on paitsi koota yhteen oikeusministeriön tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ministeriössä, myös edesauttaa sitä, että tasa-arvosta tulisi osa sekä työpaikan muodollisia toimintatapoja että arkipäiväisiä käytäntöjä. Tämä edellyttää tavoitteiden ja toimenpiteiden lisäksi myös todellista asennemuutosta, joka voidaan aikaansaada vain, mikäli sukupuolinäkökulma otetaan läpäisyperiaatteella osaksi kaikkiaan suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen edellyttää sekä johdon että käytännön työstä vastaavien henkilöiden sitoutumista tavoitteeseen pitkällä tähtäimellä.

Mitä sitten on tasa-arvo? Perinteisen käsityksen mukaan tasa-arvo edellyttää naisten ja miesten samanlaisuutta. Nykyaikaisempaa on ajatella, että naiset ja miehet ovat yksilöitä ja siksi erilaisia, mutta kuitenkin samanarvoisia. Sukupuolistereotyyppioista on aika luopua. Tasa-arvoisessa työpaikassa myös viihdytään ja voidaan hyvin. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen onkin olennainen osa työpaikan hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Sen sijaan, että tasa-arvo (ja sen edistäminen) koetaan työnantajan velvollisuutena, on se syytä nähdä toteutuessaan valttina, jolla luodaan positiivista kuvaa myös työyhteisömme ulkopuolelle.

Oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma tulee voimaan 1. elokuuta 2006. Tasa-arvotyöryhmä arvioi sen toteutumista sekä päivittää tasa-arvosuunnitelman vuosittain.

Suunnitelman päivittämisessä käytetään kulloisenkin vuoden syyskuun 30. päivän henkilötietoja.

2. JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN

Tasa-arvosuunnitelma on ollut YT-käsittelyssä 2.6.2006. Oikeusministeriön johto on hyväksynyt tasa-arvosuunnitelman 16.6.2006 ja sitoutunut omalta osaltaan sen toteuttamiseen.

Tasa-arvotyöryhmä raportoi vuosittain tasa-arvotyön tuloksista ja uusista tavoitteista oikeusministeriön YT-toimikunnalle sekä ministeriön johdolle.

3. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Vuosien 2006–2007 tasa-arvosuunnitelmassa on keskitytty kolmeen tasa-arvon kannalta erityisen tärkeäksi nähtyyn osa-alueeseen; 1) *rekrytointiin*, 2) *uralla etenemiseen ja työtehtävien monipuolistamiseen sekä* 3) *samapalkkaisuuteen*. Valinnat perustuvat tasa-arvosuunnitelman pohjaksi tehtyyn tilastollisen esiselvitykseen (liite 2) sekä toteutettuun tasa-arvokyselyyn (liite 3). Selvitysten mukaan naiset sijoittuvat keskimäärin palkkauksellisesti alemmille tehtävän vaatavuustasoille. Lisäksi virkoihin nimitettiin vuonna 2005 useammin miehiä, vaikka enemmistö hakijoista oli naisia.

Valittuihin osa-alueisiin liittyvien tavoitteiden ja toimenpiteiden lisäksi tasa-arvotyöryhmä määritteli periaatteet seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseksi.

3.1 Rekrytointi

Oikeusministeriön tavoite

Pyritään valitsemaan eri työtehtäviin tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Nykyaikaistetaan virkanimikkeitä siten että ne vastaavat paremmin nykyisiä työtehtäviä ja ovat sukupuolineutraaleja.

Toimenpiteet

- Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon rekrytointiprosessin kaikissa eri vaiheissa (ks. prosessikuvaus, liite 4). Määriteltyjä periaatteita noudatetaan myös rekrytoitaessa sijaisia ja harjoittelijoita sekä käytettäessä rekrytoinnissa ulkopuolisia konsultteja.
- Rekrytointiin liittyvää dokumentointia ja tilastointia kehitetään siten, että tietoja hakijoista saadaan myös sukupuolittain eriteltynä.
- Perustetaan työryhmä virkanimikkeiden uudistamiseksi. Tasa-arvotyöstä saatua kokemusta hyödynnetään virkanimikkeiden uudistamistyöryhmässä joko pyytämällä lausunto tai täydentämällä työryhmää tasa-arvotyössä mukana olleilla.

Vastuuhenkilöt

- hallintojohtaja
- henkilöstöpäällikkö
- osastojen ja yksiköiden päälliköt

- muut rekrytointiprosessiin osallistuvat henkilöt

Aikataulu

- Rekrytointiperiaatteita aletaan noudattaa välittömästi tasa-arvosuunnitelman tultua voimaan.
- Rekrytoinnin aiheita sisällytetään syksyllä 2006 järjestettävään esimiesfoorumiin.
- Rekrytointiprosessia ja erityisesti työhaastattelua koskeva ohjeistus esimiehille kootaan vuoden 2006 aikana.
- Työryhmä virkanimikkeiden uudistamiseen perustetaan vuoden 2006 aikana.

Seuranta

- tasa-arvotyöryhmän vuosittainen tilastaselvitys

Mittarit

- hakijoiden ja haastatteluun valittujen sukupuolijakauma nimitysmuistioista
- rekrytointikäytäntöjen muutoksen seuranta tilastojen perusteella (liite 2, kuvio 6)
- miesten ja naisten sijoittuminen tehtäviin (liite 2, kuvio 5)

3.2 Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen

Oikeusministeriön tavoite

Miehillä ja naisilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla.

Toimenpiteet

- Kehityskeskustelussa keskustellaan henkilön halukkuudesta ja mahdollisuuksista osallistua koulutukseen ja edetä uralla. Kannustetaan naisia hakeutumaan esimiestehtäviin.
- Esimiehet varmistavat, että naisilla ja miehillä sekä eri ikäryhmiin kuuluvilla on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua lisä- ja täydennyskoulutukseen. Myös pitkän työuran tehneitä kannustetaan ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan.
- Erilaisia työryhmiä, toimikuntia yms. perustettaessa varmistetaan, että kiintiösääntöä (40/60) noudatetaan. Miehillä ja naisilla annetaan tasapuolinen mahdollisuus osallistua erityyppisiin työryhmiin ja toimikuntiin ja näin tuetaan osaamisen kehittymistä.
- Työnantaja huolehtii siitä, että jokaisella on tieto tarjolla olevista kouluttautumismahdollisuuksista. Tiedottamisessa hyödynnetään useita eri kanavia, kuten intranetiä, sähköpostia, yksiköiden ja osastojen koulutusyhdyshenkilöitä.
- Uudelle työntekijälle nimetään perehdyttäjä, joka huolehtii työntekijän ohjaamisesta myös varsinaisen perehdytysjakson jälkeen. Perehdyttäjällä on hyvä olla laaja-alaista kokemusta ja ymmärrystä uuden työntekijän tulevista työtehtävistä sekä hänen tulee olla tietoinen oikeusministeriön toimintatapojen tasa-arvonäkökulmasta. Perehdyttäjälle annetaan tasa-arvosuunnitelma.
- Esimiesten on rohkaistava alaisiaan työtehtävien monipuolistamiseen ja ulkoiseen sekä sisäiseen työkiertoon. Menettelytavoista, jotka tukevat tätä tavoitetta ja joita noudatetaan esimerkiksi haluttaessa ruuhkatilanteissa jakaa tehtäviä useamman kesken, tulee erikseen sopia. Lisäksi tulee miettiä, kuinka eri informaatiokanavia voidaan hyödyntää tehtävistä tiedottamisessa.
- Päivitetään tehtävänkuvalomakkeet tehtävänkuvien muuttuessa.
- Henkilöstöjohtamisen toimin varmistetaan, etteivät perhevapaiden pitäminen ja työ- ja perhe-elämän tasapainon ylläpitäminen vaikuta uralla etenemiseen.

Vastuuhenkilöt

- esimiehet ja alaiset
- koulutusyhdyshenkilöt
- henkilöstöpäällikkö

Aikataulu

- jatkuvaa, vähintään kerran vuodessa tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä

Seuranta

- vuosittaiset kehityskeskustelut
- työtyytyväisyysbarometri
- henkilöstötilinpäätös
- tasa-arvotyöryhmän vuosittainen tilastaselvitys
- tasa-arvokysely

Mittarit

- miesten ja naisten osallistuminen työnantajan järjestämään koulutukseen
- työtyytyväisyysbarometrin kysymys kehityskeskustelujen käymisestä ja tyytyväisyydestä käytyihin keskusteluihin
- työtyytyväisyysbarometriin lisättävä kysymys koulutukseen osallistumisesta ja tasa-arvon kokemuksesta (liite 3, kuvio 12)
- miesten ja naisten sijoittuminen johto- ja esimiestehtäviin (liite 2, kuvio 5)

3.3 Samapalkkaisuus***Oikeusministeriön tavoite***

Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka ja henkilön tehtävistä suoriutumista arvioidaan yhdenmukaisin perustein. Palkitseminen toteutetaan yhdenmukaisin kriteerein.

Toimenpiteet

- Laaditaan yhteiset linjaukset palkkausjärjestelmän soveltamiseksi ja viestitään ne selkeästi ja usealla eri tavalla koko henkilöstölle.
- Kehitetään tasapuolista palkitsemispolitiikkaa henkilöstöstrategian uudistamisen yhteydessä.
- Järjestetään esimiehille koulutusta henkilöarviointiin liittyen (valtavirtaistaminen, sukupuolivaikutukset).
- Kehitetään uuden palkkausjärjestelmän tilastoseurantaa siten, että palkkakehitystä voidaan tarkastella sukupuolen mukaan.

Vastuuhenkilöt

- ministeriön johto
- henkilöstöpäällikkö
- UPJ -arviointiryhmä
- esimiehet

Aikataulu

- jatkuva viestintä

- esimiesten koulutukset syksyllä 2006 (ennen seuraavaa kehityskeskustelukierrosta)
- henkilöstöstrategian uudistaminen vuosien 2006 - 2007 aikana

Seuranta:

- UPJ -arviointiryhmässä tehtävä vuosittainen seuranta
- työtyytyväisyysbarometrin palkkausta koskeva osio
- erillinen UPJ -kysely syksyllä 2007

Mittarit

- kokonaispalkkasumman jakautuminen naisten ja miesten kesken (liite 2, kuvio 7)
- naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustasoille (liite 2, kuvio 8)
- henkilökohtainen suoritusosa sukupuolen mukaan (liite 2, kuvio 9)

3.4 Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäiseminen

Oikeusministeriön tavoite:

Tavoitteena on, ettei seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvaa häirintää esiinny lainkaan. Periaate on, että sukupuolista häirintää ei hyväksytä ja sitä ennaltaehkäistään.

Toimenpiteet:

- oikeusministeriössä on laadittu menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi

Vastuuhenkilöt:

- esimiehet
- jokainen omalta osaltaan
- työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu sekä työsuojelutoimikunta

Aikataulu:

- jatkuva

Seuranta:

- valitukset
- työsuojelutarkastus
- tasa-arvokysely

4. KÄSITTEITÄ

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että ihmiset voivat kehittää kykyjään ja tehdä valintoja ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia ja että naisten ja miesten erilaiset käyttäytymistavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa.

Tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvosuunnittelu on toimintaa, jolla pyritään tasa-arvon edistämiseen tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Vuoden 1995 tasa-arvolaissa käsitellään tasa-arvosuunnittelua pykälissä 9 § 4 (positiiviset erityistoimet), 14 § (syrjivän ilmoittelun kieltäminen, positiiviset erityistoimet) sekä pykälässä 6a. Sen mukaan työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on sisällytettävä vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikoilla. Tällaisen tasa-arvosuunnitelman voi tehdä myös erillisenä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen on muutosstrategia, jolla tarkoitetaan politiikkaprosessien uudelleen organisoimista, kehittämistä ja arvioimista siten, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytännöissä. Valtavirtaistamista kutsutaan myös läpäisyperiaatteeksi, joka kuvastaa valtavirtaistamisen luonnetta kaikki tasot läpäisevänä toimintana. Tasa-arvon edistäminen ei näin ollen ole oma erillinen osionsa päätöksenteossa, vaan sen tulee sisältyä kaikkien toimintaan kaikilla tasoilla.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Ei-toivottua ja yksipuolista. Sukupuolinen huomio on häirintää tai ahdistelua ainakin silloin, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut on ilmaissut pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Lähtökohtana on henkilön oma kokemus. Ahdistelu herättää kohteessa kielteisiä tunteita. Juuri tämä erottaa häirinnän työpaikan normaalista, ystävällisestä kanssakäymisestä. Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu luetaan sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi, joka on kielletty tasa-arvolailla.

Tilastot sukupuolten välisen aseman tunnistamiseksi

Tilastoja, joissa esitetään sukupuolten mukaan eriteltyjä tilastoja sekä pyritään tarjoamaan tietoja, joiden perusteella voidaan muodostaa kuva sukupuolten asemasta ja siihen liittyvistä erityiskysymyksistä. Tilastojen osalta sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarkoittaa, että kaikki henkilöitä koskeva tilastotieto kerätään sekä mahdollisuuksien mukaan esitetään ja analysoidaan sukupuolen mukaan.

Lähde: <http://www.eurofem.net/valtavirtaan/sanasto.html#2>

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet:

Haarni, I. (2005). Käsikirja tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi. Tasa-arvo todeksi - toimintamallista teoiksi -hanke. <www.businessandsociety.net/tasa-arvodeksi/>

Horelli, L. & Saari, M. (toim.) (2001). Tasa-arvoa valtavirtaan.
<<http://www.eurofem.net/valtavirtaan/sanasto.html#2>>

Huhta, L. , Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. (2005). Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Vastapaino.

Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 2005.

Menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi oikeusministeriössä

Kuultavat:

Käräjäoikeuden sihteerin Marja-Leena Tuormaa, Helsingin käräjäoikeus 19.12.2005

Tasa-arvokonsultti Milja Saari 6.2.2006

Hallitusneuvos Markku Kuusela, oikeusministeriö 28.3.2006

Henkilöstöpäällikkö Arja Apajalahti-Laine, oikeusministeriö 8.5.2006

LIITE 1

OM 8/021/2005

TASA-ARVOTYÖRYHMÄ

Asettaminen

Oikeusministeriö on päättänyt asettaa tasa-arvotyöryhmän, jonka tehtävänä on laatia ministeriölle tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma sekä seurata sen toteutumista. Tasa-arvonäkökulma käsittää tässä yhteydessä ensisijaisesti naisten ja miesten välisen tasa-arvon. Lisäksi työryhmä pyrkii työssään kiinnittämään huomiota eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumiseen ministeriössä.

Toimikausi

15.11.2005–31.12.2006

Tausta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli Suomessa voimaan vuonna 1987. Lain tavoitteena on ollut edistää naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista ja estää sukupuoleen perustuva syrjintä kaikilla yhteiskuntaelämän aloilla. Erityisesti lailla on pyritty parantamaan naisten asemaa työelämässä.

Vuonna 1995 tasa-arvolakiin liitettiin velvoite tasa-arvon suunnitelmallisesta ja tavoitteellisesta edistämisestä työpaikoilla. Kesälä 2005 tehdyllä kokonaisuudistuksella pyrittiin puuttumaan lain soveltamiskäytännössä ilmenneisiin ongelmiin sekä pantiin täytäntöön muutettu Euroopan unionin tasa-arvodirektiivi. Lisäksi lakiuudistuksessa huomioitiin pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelman tasa-arvoa koskevat kirjaukset.

Uudistettu tasa-arvolaki tiukensi entisestään työnantajia koskevia velvoitteita edellyttäen, että työnantajat edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, on nykyisin laadittava tasa-arvosuunnitelma tai muulla tavoin kirjattava työpaikan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Suunnitelman laiminlyöneeseen työnantajaan voidaan kohdistaa sanktioita.

Tehtävä

Työryhmän ensisijaisena tehtävänä on laatia ministeriölle tasa-arvosuunnitelma sekä seurata sen toteutumista.

Organisointi

Puheenjohtaja:

Piispa Minna, erikoissuunnittelija, kriminaalipoliittinen osasto / OM

Jäsenet:

Ahonen Outi, toimistosihtööri, PARDIA ry

Gruenewaldt Virpi, terveydenhuollon tarkastaja, Rikosseuraamusvirasto

Jauhiainen Jyrki, lainsäädäntöneuvos, lainvalmisteluosasto / OM

Kukkonen-Suvivuo Tiina, ylitarkastaja, hallintoyksikkö / OM

Muttilainen Olli hallintojohtaja, hallintoyksikkö / OM

Nurmilaukas Eila, työsuojeluvaltuutettu, hallintoyksikkö / OM

Pokela Suvi, henkilöstöassistentti, hallintoyksikkö / OM

Puusaari Hille, tiedottaja, viestintäyksikkö / OM

Risla Mika, ylitarkastaja, oikeushallinto-osasto / OM (varajäsen

Heikkilä Liisa, erityisasiantuntija)

Selenius Rauno, pääluottamusmies, JUKO

Takala Jukka-Pekka, suunnittelija, kriminaalipoliittinen osasto
OM

Wakeham Maria, ylitarkastaja, kansalaisvaikuttamisen politiikkaohjelma / OM

Wikman Teija, sopimussihtööri, VAL ry

Työryhmän sihteerinä toimii Suvi Pokela.

Työryhmä voi ottaa myös muita sihteereitä.

Työryhmä voi kuulla asiantuntijoita.

Kansliapäällikkö

Kirsti Rissanen

Talousjohtaja

Harri Mäkinen

JAKELU

Työryhmän puheenjohtaja, jäsenet ja sihtööri

TIEDOKSI

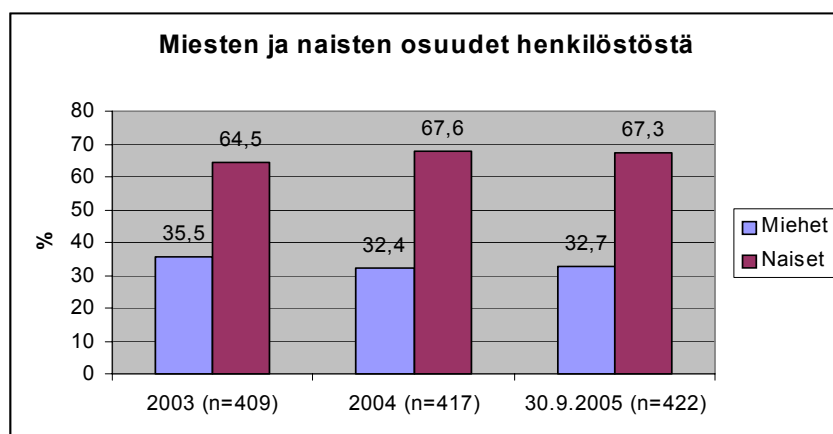
Sisäinen tiedotus

LIITE 2

Tilastaselvitys

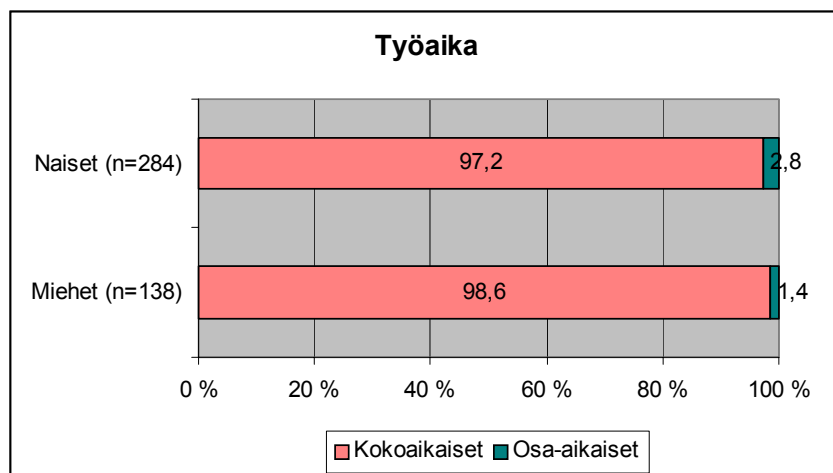
Tilastollinen esiselvitys toteutettiin joulukuussa 2005 ja sitä täydennettiin kevään 2006 aikana. Selvityksessä käytetyt luvut perustuvat 30.9.2005 tilanteeseen lukuun ottamatta palkkausta koskevia graafeja 8 ja 9, jotka perustuvat 19.12.2005 tilanteeseen.

Henkilöstön rakenne (kuviot 1-5)



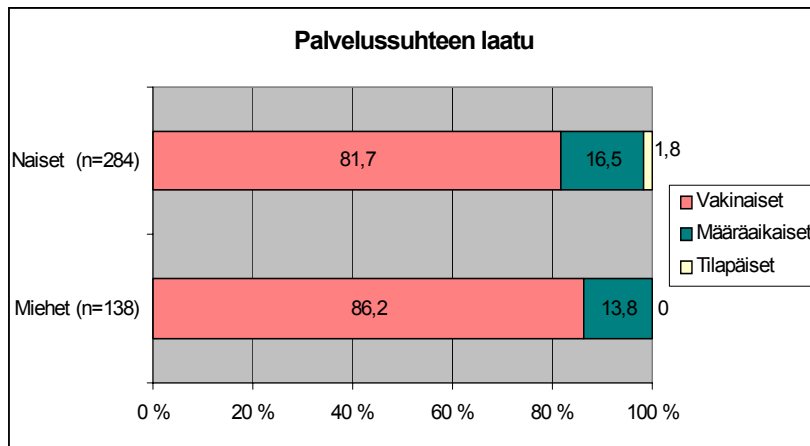
Kuvio 1. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä

30.9.2005 oikeusministeriössä työskenteli 422 henkilöä, joista 284 oli naisia ja 138 miehiä. Kaksi kolmasosa ministeriön henkilöstöstä on siis naisia. Miesten ja naisten suhteelliset osuudet ministeriön henkilöstöstä ovat pysyneet viimeisen kolmen vuoden aikana lähestulkoon muuttumattomina.



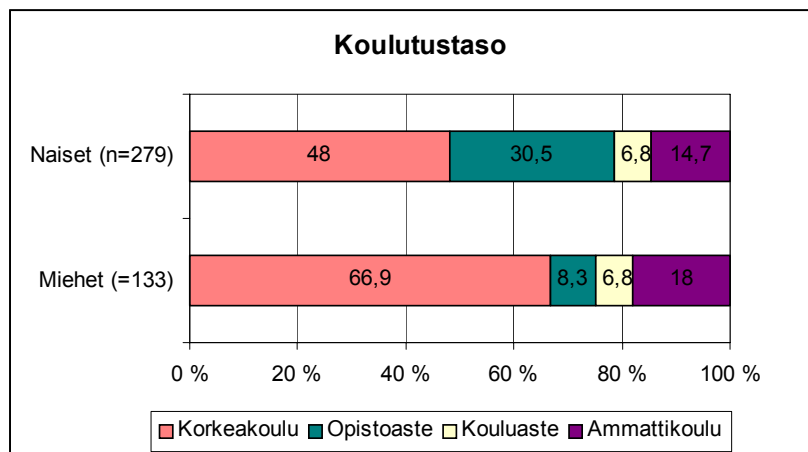
Kuvio 2. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan

Kolmestatoista osa-aikaisesta henkilöstä 5 on osa-aikaeläkkeellä, 5 osittaisella hoitovapaalla, 2 osittaisella virkavapaalla ja yksi henkilö osittaisella työkyvyttömyyseläkkeellä. Osa-aikaisista yksitoista on naisia. Miespuolisista osa-aikaisista toinen on osa-aikaeläkkeellä, toinen osittaisella virkavapaalla.



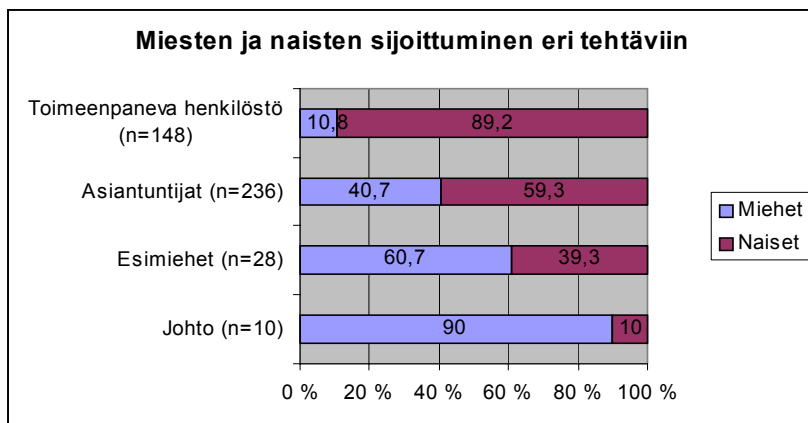
Kuvio 3. Palvelussuhteen laatu sukupuolen mukaan

Määräaikaisuus on hieman yleisempää naisilla kuin miehillä.



Kuvio 4. Koulutustaso sukupuolen mukaan

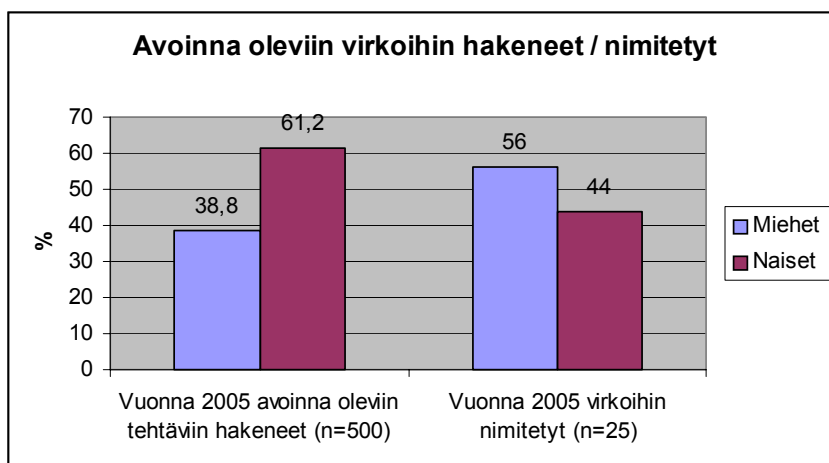
Koulutuksessa on sukupuolen mukaan ero, joka heijastelee ministeriön tehtävärakennetta. Naisista selvästi suuremmalla osalla kuin miehiä on opistoasteen koulutus. Talous- ja henkilöstöhallinnon tukitehtävien siirtäminen oikeushallinnon palvelukeskukseen vaikuttaa jatkossa mm. ministeriön henkilöstön sukupuolijakamaan sekä koulutusrakenteeseen.



Kuvio 5. Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin

Esimies- ja asiantuntijatehtävissä molemmat sukupuolet ovat melko tasapuolisesti edustettuina. Oikeusministeriön johto on miesvaltainen. Oikeusministeriön toimeenpaneva henkilöstö sen sijaan koostuu pääsääntöisesti naisista.

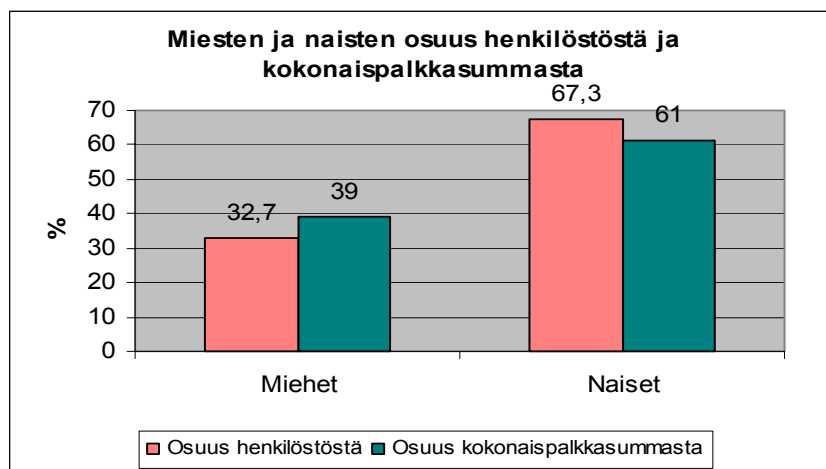
Rekrytointikäytäntö (kuvio 6)



Kuvio 6. Avoinna oleviin virkoihin hakeneet ja nimitetyt sukupuolen mukaan

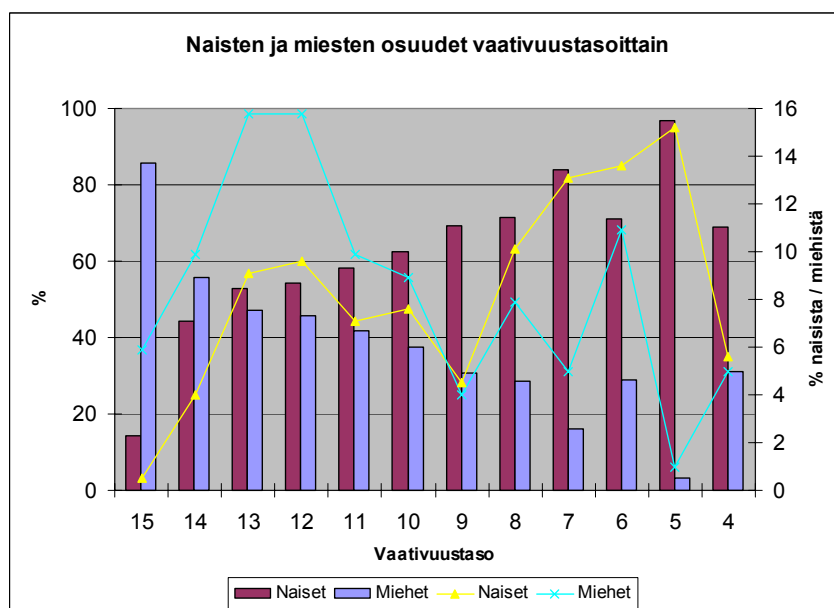
Vuonna 2005 (tilanne 30.9.2005) avoinna oleviin virkoihin hakeneista 61,2 % oli naisia. Virkoihin kuitenkin nimitettiin useammin mies kuin nainen. Kuviossa 6 ei ole mukana palvelukeskuksen rekrytointeja.

Palkkaus ja palkkarakenne (kuviot 7- 9)



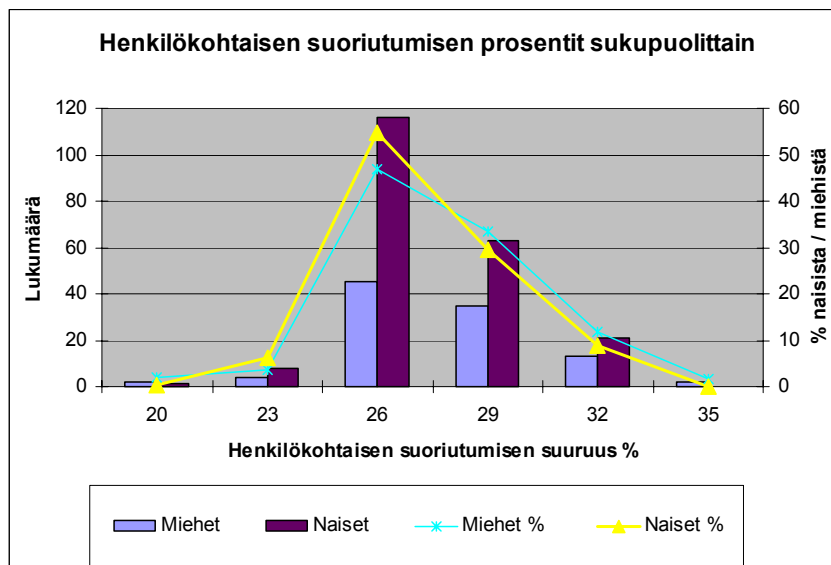
Kuvio 7. Miesten ja naisten osuus henkilöstöstä ja kokonaispalkkasummasta

Miesten palkkojen osuus kokonaispalkkasummasta on suurempi kuin miesten osuus henkilöstöstä. Tämä selittyy osittain naisten sijoittumisella matalapalkkaisempaan toimeenpanevaan henkilöstöön ja osittain miesten sijoittumisella naisia useammin organisaation ylemmille tasoille.



Kuvio 8. Naisten ja miesten osuudet vaativuustasoin

Kuviossa on esitetty pylväissä vaativuustasoin sijoittuneet sukupuolen mukaan. Viivakuviokertoo naisten ja miesten osuudet eri vaativuustasoin suhteutettuina naisten ja miesten kokonaismääriin. Kuviosta on nähtävissä, että miesten suhteellinen osuus kasvaa siirryttäessä ylemmille vaativuustasoin.



Kuvio 9. Henkilökohtaisen suoriutumisen prosentit sukupuolittain

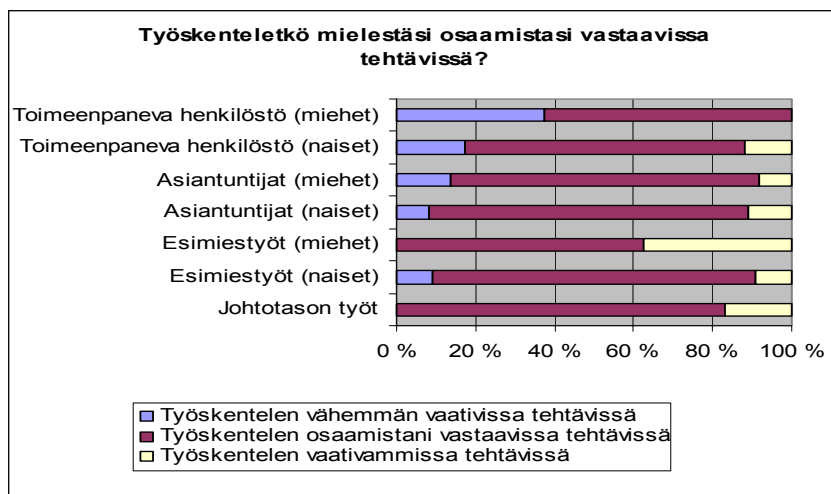
Kuviossa on esitetty pylväissä miesten ja naisten lukumäärät henkilökohtaisen suoriutumisen prosenttiluokissa. Viivakuvio kertoo miesten ja naisten osuudet henkilökohtaisen suoriutumisen prosenttiluokissa suhteutettuina naisten ja miesten kokonaismääriin. 47 % prosentilla miehistä ja 55 % naisista on 26 prosentin suuruisen henkilökohtaisen palkan osuus.

LIITE 3

Oikeusministeriön tasa-arvokysely

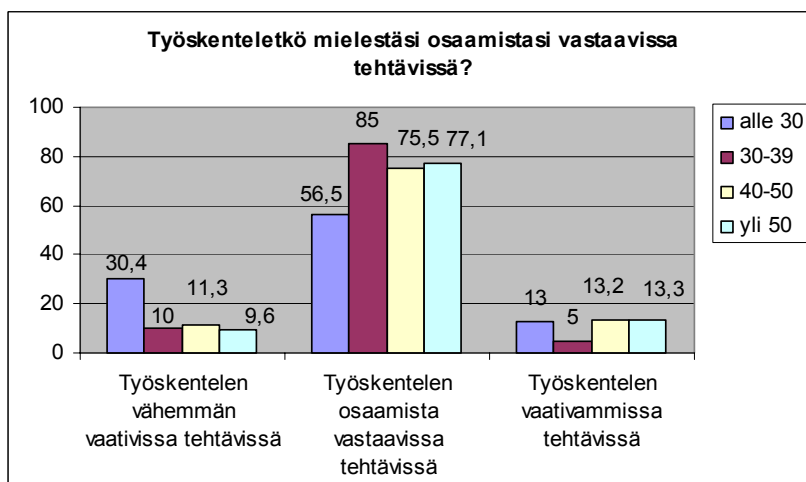
Oikeusministeriön tasa-arvokysely toteutettiin 9.-20.1.2006. Kyselyyn vastasi 199 henkilöä, eli 47,2 % oikeusministeriön henkilöstöstä. Vastaajista 70,9 % oli naisia ja 29,1 % miehiä.

Urakehitys ja työtehtävien monipuolistaminen (kuviot 10-13)



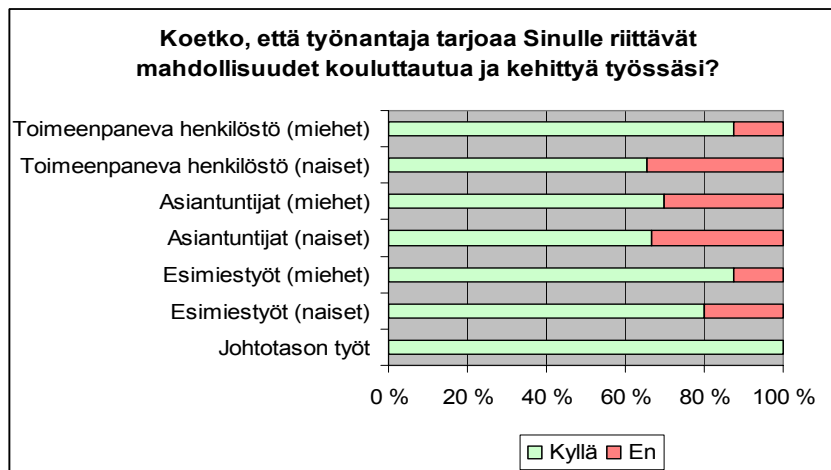
Kuvio 10. Koettu työtehtävien vaativuus henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan

Toimeenpanevissa tehtävissä työskentelevät kokevat muita henkilöstöryhmiä useammin työskentelevänsä osaamistaan vähemmän vaativissa tehtävissä. Toisaalta lähes 40 % esimiestehtävissä työskentelevistä miehistä kokee työtehtävänsä osaamistaan vaativammiksi.



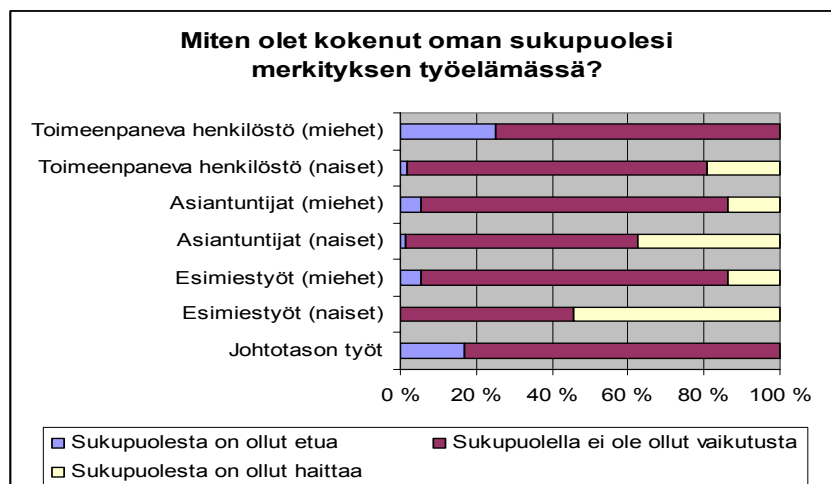
Kuvio 11. Koettu työtehtävien vaativuus ikäryhmittäin

Kuvion mukaan nuoret näyttäisivät kaipaavan lisää haasteita, sillä alle 30-vuotiaista lähes kolmasosa kokee työskentelevänsä osaamistaan vähemmän vaativissa tehtävissä.



Kuvio 12. Kouluttautumismahdollisuudet henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan

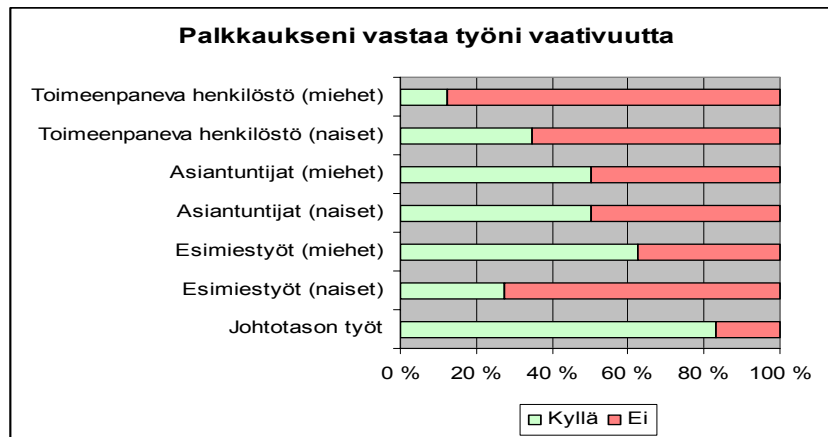
Kuviosta nähdään, että erityisesti toimeenpanevissa tehtävissä ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät naiset kokevat, että heillä olisi tarjolla olevia mahdollisuuksia enemmän haluja kouluttautua ja kehittyä työssään.



Kuvio 13. Sukupuolen merkitys työelämässä

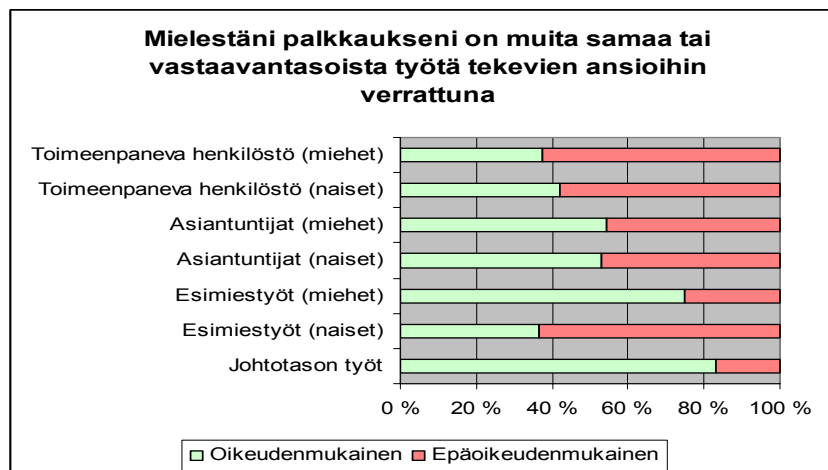
Esimiestehtävissä olevista naisista yli puolet ja asiantuntijatyötä tekevistä naisista kolmasosa kokee omasta sukupuolesta olleen haittaa työelämässä.

Palkkaus (kuviot 14–15)



Kuvio 14. Kokemus palkkauksen ja työn vaativuuden vastaavuudesta

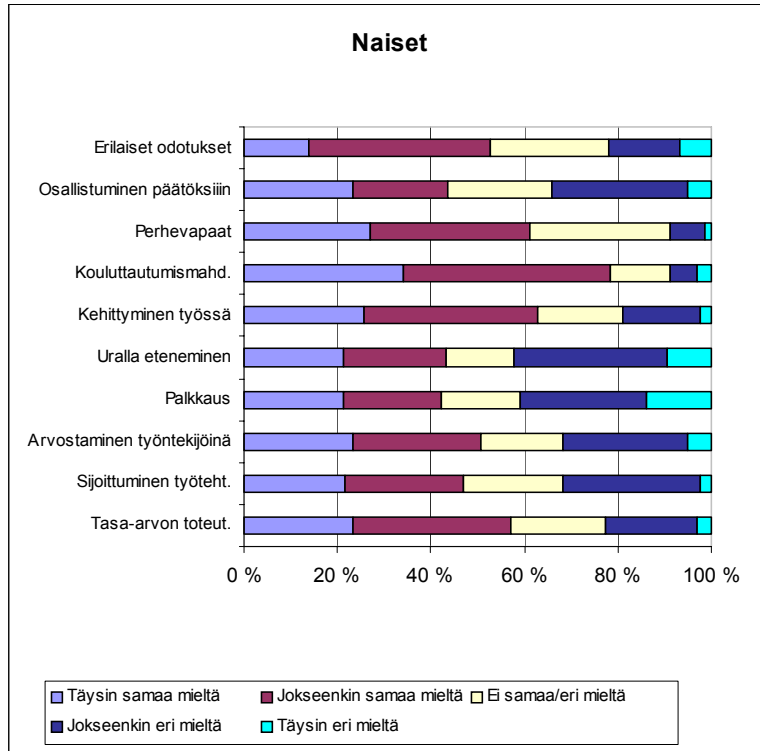
Erityisesti toimeenpanevissa tehtävissä olevat miehet sekä esimiestehtävissä olevat naiset kokevat, ettei heidän palkkauksensa vastaa työn vaativuutta.



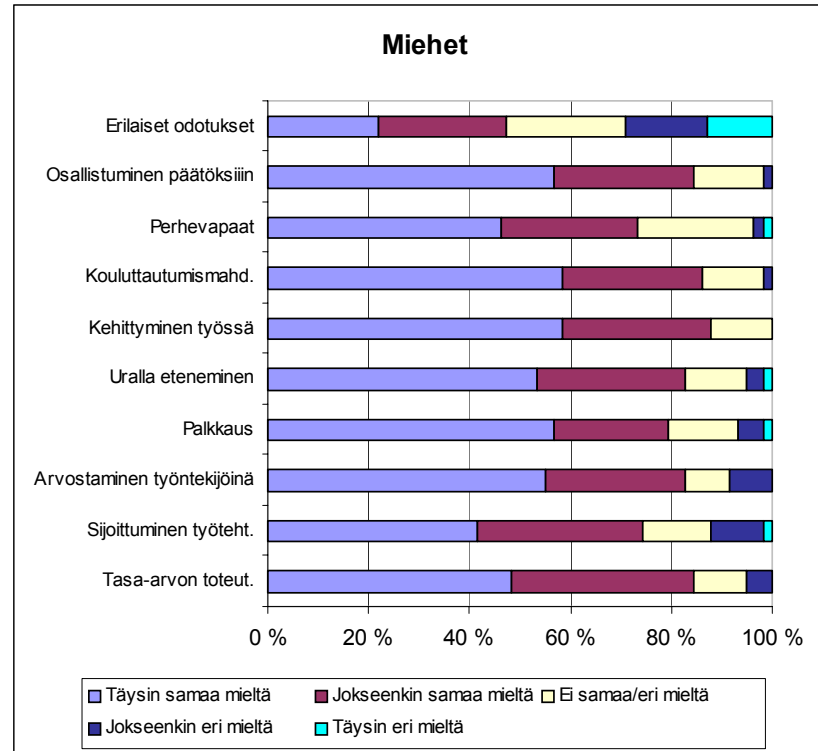
Kuvio 15. Kokemus palkkauksen oikeudenmukaisuudesta

Esimiestehtävissä olevilla naisilla on muita useammin tunne epäoikeudenmukaisesta palkkauksesta.

Tasa-arvo ja arvomaailma (kuviot 16–17)



Kuvio 16. Naisten kokemuksia tasa-arvosta



Kuvio 17. Miesten kokemuksia tasa-arvosta

- 1) Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin
- 2) Naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin
- 3) Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla
- 4) Naisten ja miesten palkkaus on tasa-arvoinen
- 5) Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla
- 6) Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssä
- 7) Naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet
- 8) Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön
- 9) Naiset ja miehet osallistuvat yhtälailla päätöksentekoon
- 10) Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia

LIITE 4

Rekrytointiprosessi tasa-arvon näkökulmasta

Tehtävänkuvan määrittely	Tehtävä hakuun	Hakemusten käsittely	Haastattelu	Nimitysmuistio
<p>Tehtävänkuva määritellään siten, että se houkuttelee hakijoiksi sekä miehiä että naisia.</p> <p>Esimerkkejä:</p> <ul style="list-style-type: none">• esimiesten rekrytoinnissa korostetaan vuorovaikutustaitojen, organisointikyvyn ja henkilöjohtamisen tärkeyttä• toimeenpanevissa tehtävissä tehtävänkuvien laajentaminen siten, että ne olisivat kiinnostavia myös miehille (esim. itsenäisiä materiaalihankintoihin liittyviä tehtäviä)	<p>Mikäli avoinna oleva tehtävä kuuluu tehtäväryhmään, jossa sukupuolijakauma on nykyisellään kovin yksipuolinen, voidaan työpaikkailmoitukseen lisätä teksti:</p> <p><i>”Hakijoiksi toivotaan sekä miehiä että naisia.”</i></p> <p>Työpaikkailmoituksessa kerrotaan seikoista, joilla helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, mm. liukuvan työajan mahdollisuudesta.</p>	<p>Huolehditaan siitä, että valintakriteerit ovat kaikkien valintaprosessiin osallistuvien tiedossa ja että niitä noudatetaan johdonmukaisesti ja tasa-arvoisesti.</p>	<p>Haastattelijoina sekä miehiä että naisia</p> <p>Samalla tavoin jäsennellyt haastattelut sekä mies- että nais-hakijoille</p> <p>Varmistetaan, että haastattelijoilla on tarvittava ohjeistus käytössään (tieto sukupuolta syrjivistä kysymyksistä).</p> <p>Sekä mies- että nais-hakijoille kerrotaan tasapuolisesti oikeusministeriön tavoitteista ja työsuhteen ehdoista ja eduista</p>	<p>Tasa-arvonäkökulman huomioiminen nimitysmuistiota laadittaessa tasa-arvolain edellyttämällä tavalla.</p> <p>Kirjataan:</p> <ul style="list-style-type: none">• hakijoiden sukupuolijakauma• haastatteluun valittujen sukupuolijakauma